

**Экономический
и Социальный Совет**

Distr.: General
30 April 2013
Russian
Original: English

Основная сессия 2013 года

Женева, 1–26 июля 2013 года

Пункт 15 предварительной повестки дня*

**Учебные и научно-исследовательские учреждения
Организации Объединенных Наций**

**Колледж персонала системы
Организации Объединенных Наций****Доклад Генерального секретаря***Резюме*

Настоящий доклад подготовлен в соответствии с резолюцией 60/214 Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея постановила, что двухгодичные доклады о деятельности Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций должны представляться не Генеральной Ассамблее, а Экономическому и Социальному Совету.

В докладе показано расширение деятельности Колледжа персонала за последние два года с точки зрения охвата его услугами, портфеля основных курсов и самодостаточности.

При общей численности персонала менее 40 человек и в глобальных финансовых условиях, порождающих многочисленные проблемы, Колледж персонала проделал в 2011 и 2012 годах значительный объем работы. Были достигнуты обнадеживающие результаты во всех программных сферах, при этом число бенефициаров за рассматриваемый период достигло почти 20 000 человек.

Усилия, предпринятые Колледжем персонала за отчетный период, вновь подтверждают его твердое намерение служить центром передового опыта в области обучения и управления знаниями в системе Организации Объединенных Наций в целом.

* E/2013/100.



I. Введение

1. Настоящий доклад подготовлен в соответствии с резолюцией 60/214 Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея вновь подтвердила роль Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций в качестве учреждения, занимающегося в масштабах всей системы накоплением и распространением знаний, профессиональной подготовкой и непрерывным обучением персонала системы Организации Объединенных Наций, в частности в областях экономического и социального развития, обеспечения мира и безопасности и внутреннего управления, и постановила, что двухгодичные доклады о деятельности Колледжа персонала должны представляться не Ассамблее, а Экономическому и Социальному Совету. Доклад охватывает двухгодичный период, прошедший со времени представления предыдущего доклада (E/2011/116).

2. В докладе освещается прогресс, достигнутый Колледжем персонала на пути к его оптимальной цели — стать центром передового опыта в области внутреннего обучения и профессиональной подготовки в системе Организации Объединенных Наций, и в то же время приводятся конкретные примеры его усилий, направленных на выполнение содержащегося в резолюции 60/214 призыва Генеральной Ассамблеи формировать целостную культуру управления в рамках всей системы Организации Объединенных Наций, еще более активизировать ее участие в распространении знаний и оказывать поддержку в достижении согласованных на международном уровне целей в области развития с целью содействия обеспечению решения проблем в областях развития, мира и коллективной безопасности и повышения общесистемной слаженности.

3. За прошедшие годы Колледж персонала добился устойчивого прогресса в том, что касается числа сотрудников Организации Объединенных Наций, принимающих участие в его программах, уровня и диверсификации его общего финансирования, тематической направленности его учебных курсов и, что наиболее важно, качества его услуг. Стартовав в 1996 году в качестве скромного проекта, программы которого в основном были направлены на обучение сотрудников Организации Объединенных Наций на местах и привлекали около 1000 участников в год, Колледж персонала превратился в полноценного поставщика услуг в области профессиональной подготовки, рассчитанной на управленцев на всех уровнях системы Организации Объединенных Наций и направленной на основные сферы деятельности в поддержку достижения целей Организации Объединенных Наций; только в 2012 году было охвачено более 9000 бенефициаров.

4. В разделе II настоящего доклада представлен обзор основных видов деятельности Колледжа персонала в области обучения и профессиональной подготовки в течение рассматриваемого периода. В разделе III говорится о стратегии Колледжа персонала по расширению совместных усилий внутри системы и за ее пределами, что способствовало ему в достижении своих целей и в расширении охвата. В разделе IV представлен обзор основных достижений Колледжа персонала за рассматриваемый период в отношении числа бенефициаров, а также его учебного портфеля, ресурсов и уровня доверия в системе Организации Объединенных Наций.

II. Обзор деятельности

5. В соответствии с резолюцией 62/208 Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея просит Генерального секретаря, через Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций, и далее прилагать и интенсифицировать усилия, связанные с межучрежденческой мобильностью персонала, его перепрофилированием и перераспределением, а также с профессиональной подготовкой и повышением квалификации, в частности в Колледже персонала системы Организации Объединенных Наций в Турине, Италия, Колледж персонала продолжает делать все возможное для оказания высококачественных услуг на межучрежденческом уровне.

6. Благодаря использованию инновационных методик в очном и дистанционном обучении, Колледжу персонала удастся привнести больше слаженности и координации в многочисленные инициативы системы Организации Объединенных Наций, поощряя множество ее организаций работать более последовательным образом. Межучрежденческий характер услуг Колледжа персонала не только предотвращает дублирование в профессиональной подготовке, предлагаемой отдельными учреждениями, фондами и программами, но также дополняет и обогащает усилия таких структур.

7. В настоящем докладе деятельность в области профессиональной подготовки и обучения за отчетный период рассматривается в рамках пяти основных тематических разделов: а) содействие эффективному руководству в системе Организации Объединенных Наций; b) повышение общесистемной слаженности; c) совершенствование профессиональной подготовки в области развития и прав человека, а также гендерных и межкультурных вопросов; d) интенсификация обмена знаниями в системе; и e) оказание поддержки усилиям Организации Объединенных Наций по обеспечению мира и безопасности и охране персонала. Все представленные здесь мероприятия Колледжа персонала подкрепляются их межучрежденческим характером и направлены на усиление сотрудничества в рамках системы Организации Объединенных Наций, как это предусмотрено уставом Колледжа (резолюция 55/278, приложение).

A. Содействие эффективному руководству в системе Организации Объединенных Наций

8. Группа высокого уровня по вопросу о слаженности в системе Организации Объединенных Наций в своем докладе, озаглавленном «Единство действий» (см. A/61/583), рекомендует: «Колледж персонала системы Организации Объединенных Наций должен иметь возможность обеспечивать подготовку сотрудников старшего руководящего звена Организации Объединенных Наций в вопросах исполнительного руководства. Это позволило бы эффективнее управлять процессами преобразований и способствовало бы формированию в системе Организации Объединенных Наций общей управленческой культуры».

9. В соответствии с этой рекомендацией Колледж персонала продолжал придавать большое значение подготовке в вопросах исполнительного

руководства в качестве основы для повышения эффективности, формирования командного духа и активности персонала Организации на всех уровнях. Колледж персонала твердо привержен концепции, согласно которой развитие навыков руководства играет ключевую роль в поддержке цели Организации Объединенных Наций, заключающейся в формировании действительно глобального, динамичного и способного к адаптации кадрового состава. Поэтому он расширил свой портфель предложений в этой области на уровне центральных учреждений, регионов и стран.

Новые инициативы в области развития навыков руководства

10. В рассматриваемый период Колледж персонала разработал новую инициативу в области обучения для вновь назначенных и отобранных сотрудников старшего звена на уровне заместителей и помощников Генерального секретаря — форум «Обмен навыками руководства Организации Объединенных Наций». Это учебное мероприятие обеспечивает уникальную возможность для изучения стратегической роли Организации Объединенных Наций и для согласования и уточнения коллективного и индивидуального потенциала руководства при рассмотрении глобальных проблем и вопросов. Отличительной чертой этого форума является присутствие наставников из числа бывших высокопоставленных сотрудников Организации Объединенных Наций, пользующихся широким признанием благодаря своим выдающимся профессиональным достижениям и качествам. Наставники проводили консультации и делились своим опытом и взглядами по вопросам, стоящим перед участниками. Участники первого форума, состоявшегося в Турине, Италия, в ноябре 2012 года, представляли восемь различных организаций из семи мест службы. Они дали форуму высокую оценку, единодушно рекомендовав превратить его в обязательное учебное мероприятие.

11. Возможность развития навыков руководства обеспечивалась также для молодых сотрудников, начинающих свою карьеру в системе Организации Объединенных Наций. В 2012 году была переработана программа для молодых специалистов для обеспечения сохранения устойчивости, актуальности и целенаправленности этого курса. Охват программой был сужен, чтобы способствовать формированию навыков, решению практических задач и развитию единого чувства цели при работе на Организацию Объединенных Наций. Экспериментальный вариант вновь разработанного курса был предложен в декабре 2012 года в тесном сотрудничестве с Управлением людских ресурсов Департамента по вопросам управления в Нью-Йорке. В настоящее время с Управлением обсуждается вопрос о налаживании тесного сотрудничества по программе.

12. В соответствии со своей целью, заключающейся в обеспечении потребностей системы Организации Объединенных Наций, Колледж персонала успешно разработал и осуществил ряд новых инициатив в области развития навыков руководства для Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин («ООН-женщины»), учитывающих ее конкретные потребности и контекст. В их число входило содействие организации глобального выездного совещания для Структуры «ООН-женщины», которое впервые с момента создания Структуры позволило свести вместе всех ее руководителей старшего звена. Кроме того, в 2012 году были разработаны и проведены два практикума по вопросам

развития навыков руководства для представителей и сотрудников старшего руководящего звена Структуры «ООН-женщины», с упором на развитие навыков руководства и управления в контексте целей и методик управления Структуры «ООН-женщины».

Долговременные предлагаемые продукты в области развития навыков руководства

13. Программа для руководителей Организации Объединенных Наций – получивший признание учебный курс, который призван способствовать эффективному руководству на уровне директоров, — по-прежнему расценивается как одна из самых эффективных и креативных программ развития навыков руководства, которые когда-либо были разработаны и осуществлены в Организации Объединенных Наций. Цель Программы – сформировать стратегических руководителей, которые мыслят и действуют новаторски, однако работают совместно в целях дальнейшего продвижения мандата Организации. В рассматриваемый период Программа обеспечила подготовку для руководителей высшего звена, которую прошли более 120 директоров из всей системы Организации Объединенных Наций. В 2012 году мероприятия в рамках Программы впервые проводились на региональном уровне, в Сингапуре, с помощью партнерства, созданного со Школой государственной политики имени Ли Кван Ю Национального университета Сингапура. Каждый вариант Программы имеет различную тематическую направленность, в рамках которой участники из числа руководителей старшего звена могут изучить, опробовать и приобрести конкретные навыки руководства, необходимые для работы в условиях Организации Объединенных Наций. Они охватывают вопросы этики и подотчетности, культуры и развития, изменения соотношения сил в мире и руководства.

14. В целях дальнейшего укрепления потенциала сотрудников высшего руководящего звена страновых групп Организации Объединенных Наций, ответственных за решение вопросов развития и координацию работы различных организаций системы Организации Объединенных Наций в развивающихся странах, Колледж персонала по-прежнему предлагал свой весьма популярный курс по формированию навыков руководства и координации для страновых групп Организации Объединенных Наций. В курсе, разработанном для координаторов-резидентов и представителей учреждений на местах, приняли участие более 180 старших сотрудников Организации Объединенных Наций со всего мира. В среднем каждый вариант курса охватывал участников более чем из 10 структур Организации Объединенных Наций и более чем из 20 мест службы. Это обучение по-прежнему является обязательным компонентом вводной программы для вновь назначенных координаторов-резидентов Организации Объединенных Наций и по-прежнему настоятельно рекомендуется для укрепления потенциала руководства страновых групп Организации Объединенных Наций. Курс включает такие вопросы, как улучшение руководства, ведение переговоров, координация, управление и навыки общения. Особое внимание уделяется тому, чтобы помочь должностным лицам приобрести необходимые навыки для решения деликатных вопросов культурного и политического характера.

15. Колледж персонала продолжил проведение двух мероприятий высокого уровня, предназначенных специально для руководителей самого старшего звена Организации, — пятого выездного совещания старших руководителей под эгидой Генерального секретаря, которое обеспечило возможность для стратегического планирования и дискуссий между старшими руководителями Организации Объединенных Наций по глобальным проблемам, стоящим перед Организацией Объединенных Наций, и «серии диалогов», специально предназначенных для заместителей специальных представителей Генерального секретаря и отдельных сотрудников центральных учреждений. Оба мероприятия способствовали развитию навыков руководства посредством обмена передовыми приемами и извлеченными уроками на основе опыта работы как в системе Организации Объединенных Наций, так и за ее пределами и оказывали поддержку старшим должностным лицам, сталкивающимся со сложными проблемами.

16. Колледж персонала также по-прежнему поддерживал партнерские отношения с Учебным и научно-исследовательским институтом Организации Объединенных Наций в проведении ежегодного семинара для специальных представителей Генерального секретаря — еще одного мероприятия высокого уровня, которое стимулирует эффективное руководство посредством обмена опытом и извлеченными уроками и служит форумом для решения сложных проблем.

В. Повышение общесистемной слаженности

17. Одной из основных целей Колледжа персонала является оказание поддержки усилиям Организации Объединенных Наций, направленным на повышение слаженности и эффективности системы. Деятельность Колледжа в этой области была сосредоточена главным образом на поддержке гармонизации методов работы, укреплении потенциала страновых групп Организации Объединенных Наций и мониторинге и оценке.

Поддержка гармонизации методов работы

18. В ответ на многочисленные призывы со стороны государств-членов и системы Организации Объединенных Наций к достижению более значительного прогресса в деле гармонизации методов работы¹ и наращивания успехов, достигнутых Колледжем персонала в его поддержке Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития и Плана действий по согласованию деловой практики в системе Организации Объединенных Наций, разработанного Комитетом высокого уровня по вопросам управления Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (СЕВ/2008/HLCM/10), Колледж персонала в рассматриваемом периоде изменил направленность своих комплектов для профессиональной подготовки и обучения в целях дальнейшей поддержки осуществления этих рекомендаций на страновом уровне. Особое внимание уделялось формированию навыков в области управления изменениями, формирования руководства и потенциала страновых групп Организации Объединенных Наций, обеспечения подотчетности на всех уровнях и достижения более высокой оперативной

¹ См. резолюции 59/250 и 63/311 Генеральной Ассамблеи.

эффективности в целях улучшения результатов в рамках программ и повышения эффективности.

19. С этой целью были предприняты усилия по дальнейшему развитию прочных навыков руководства на уровне страновых групп Организации Объединенных Наций посредством внесения изменений в проведение занятий в рамках курсов по формированию навыков руководства и координации для страновых групп Организации Объединенных Наций с учетом новейших данных, последних директивных материалов, передовых методов, извлеченных уроков, решений деловых проблем, наборов программ и бизнес-моделей в общих услугах и согласованных методах работы.

20. Колледж персонала также нарастил потенциал групп по управлению операциями, с тем чтобы обеспечить более тесную взаимосвязь между программами и операциями, предлагая учебные курсы по формированию навыков управления операциями. В рассматриваемый период было проведено пять таких курсов как на региональном уровне, так и в Турине. В результате прошли подготовку 226 сотрудников старшего звена из ряда различных структур Организации Объединенных Наций.

21. С целью дальнейшей поддержки гармонизации методов работы рентабельным образом были также организованы практикумы по подготовке инструкторов для руководителей операций с предоставлением инструментов и методик обучения, связанных с распространением передовых методов осуществления деятельности и Международных стандартов учета в государственном секторе.

22. Было основано профессиональное сообщество специалистов по ведению осуществления деятельности в составе 282 членов, которое должно служить форумом для обмена знаниями, фиксировать передовые методы работы и анализировать факторы успеха и извлеченные уроки в различных странах.

23. Колледж персонала, Группа Организации Объединенных Наций по вопросам развития и Комитет высокого уровня по вопросам управления также успешно объединили усилия с целью создания платформы в поддержку реестра экспертов Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития, что способствует внутреннему сотрудничеству и передаче знаний в поддержку усилий по гармонизации и упрощению. В поддержку этой инициативе в 2012 году был организован специальный курс по подготовке инструкторов.

Укрепление потенциала страновых групп Организации Объединенных Наций

24. В сотрудничестве с Координационной группой Организации Объединенных Наций по вопросам развития Колледж персонала обеспечил поддержку в виде обучения и содействия страновым группам Организации Объединенных Наций в их усилиях по разработке Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития. Согласно пакету директивных материалов, одобренному Группой Организации Объединенных Наций по вопросам развития, стратегическое планирование является одним из основных шагов в целях улучшения стратегического мышления и установления приоритетов страновыми группами Организации Объединенных Наций в сочетании с более глубоким уровнем привлечения

заинтересованных сторон. Как правило, эта поддержка принимала вид выездных совещаний, посвященных стратегическому планированию, посредством которых страновые группы Организации Объединенных Наций и их партнеры могли анализировать и обосновывать основные проблемы национального развития, обсуждать сравнительные преимущества системы Организации Объединенных Наций и выявлять ключевые приоритеты для вмешательства Организации Объединенных Наций. Эти выездные совещания привели также к первоначальной разработке сводной таблицы результатов осуществления Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития с четким определением мер вмешательства на уровне конечных и промежуточных результатов, относящихся к национальным приоритетам. В рассматриваемый период Колледж персонала организовал и провел 18 таких выездных совещаний для страновых групп Организации Объединенных Наций во всем мире. На выездных совещаниях присутствовали более 600 участников.

25. Колледж персонала также оказывал разностороннюю поддержку страновым группам Организации Объединенных Наций и операциям по поддержанию мира, с тем чтобы дать им возможность проводить анализ конфликтных ситуаций и использовать его в качестве основы для процессов планирования и разработки программ, таких как Рамочная программа Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития, стратегическая оценка, комплексные стратегические рамки, оценка потребностей в постконфликтный период и приоритетный план миростроительства. Анализ конфликтных ситуаций, являющийся частью подготовительной фазы Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития, помогает учитывать вопросы предотвращения конфликтов в основной деятельности и выбирать приоритеты, которые могут оказать долгосрочное стабилизирующее воздействие и сформировать общее видение миссий и учреждений Организации Объединенных Наций в отношении упрочения мира.

26. В 2012 году Колледж персонала разработал и внедрил новый продукт для повышения слаженности Организации Объединенных Наций и качества разработки программ на страновом уровне под названием "ООН СТЕП: навыки и средства эффективной разработки программ". В рамках первых двух практикумов, которые получили весьма положительные оценки, участники прошли подготовку по вопросам инструментов разработки программ Организации Объединенных Наций и их практического применения и по вопросам инновационных методов и подходов к поддержке планирования и осуществлению стратегий и механизмов развития Организации Объединенных Наций и усовершенствовали ряд основных навыков, необходимых для эффективной поддержки работы страновых групп Организации Объединенных Наций.

Мониторинг и оценка

27. Еще одной ключевой сферой, где необходимо повысить слаженность и улучшить согласование в системе Организации Объединенных Наций, является мониторинг и оценка стратегических целей, с тем чтобы обеспечить актуальность и действенность целевых мер вмешательства. Колледж персонала продолжал проводить свои курсы по вопросам оценки организации и

воздействия, разработанным совместно с ROI Institute, позволяя сотрудникам Организации Объединенных Наций получить общее представление о практике проведения оценки в контексте Организации Объединенных Наций и знакомя их с методикой оценки ROI Institute. Цель курса – дать сотрудникам надежную методику мониторинга и оценки, чтобы они могли измерять воздействие (и общую окупаемость инвестиций) программ обучения и профессиональной подготовки на последовательной основе во всей системе. В 2013 году Колледж будет предлагать курс в онлайн-режиме, с тем чтобы расширить его охват.

28. В этой области деятельности Колледж персонала организовал также на страновом уровне ряд практикумов под названием «Измерение в целях эффективного ориентированного на результаты управления» с целью совершенствования профессиональных качеств сотрудников в области разработки, мониторинга и оценки проектов и программ. В рассматриваемый период подготовку по этим вопросам прошли более 140 сотрудников. В 2013 году Колледж персонала намеревается предложить онлайн-вариант этого курса.

Другие инициативы в поддержку слаженности Организации Объединенных Наций

29. Помимо вышеупомянутых областей вмешательства, Колледж персонала внедрил другие виды обучения и профессиональной подготовки, направленные на содействие слаженности системы. Например, он разработал и организовал объединенный учебный курс Организации Объединенных Наций по вопросам верховенства права, призванный помочь сотрудникам лучше применять основанный на верховенстве права общесистемный подход к ключевым основным областям. В Турине был организован курс, посвященный тому, как Организация Объединенных Наций может предоставлять систематические рекомендации в отношении политики, затем он был доработан с учетом конкретных условий стран со средним уровнем доходов и предложен в Ханое. Курс был разработан с целью рассмотрения государственной политики на ее различных этапах – от разработки и осуществления до мониторинга и оценки.

С. Совершенствование профессиональной подготовки в области развития и прав человека, а также гендерных и межкультурных вопросов

30. В рассматриваемый период Колледж персонала расширил и пересмотрел свои основные и тематические предлагаемые продукты, направленные на обеспечение дальнейшей поддержки глобальной повестки дня Организации Объединенных Наций. С этой целью он ввел две новые тематические области профессиональной подготовки в области развития и прав человека, а также гендерных и межкультурных вопросов.

Развитие и права человека

31. Осознавая, что развитие и права человека взаимосвязаны, взаимозависимы и неразделимы, Колледж персонала оказывал персоналу Организации Объединенных Наций и его партнерам по разработке программ поддержку в создании индивидуального, институционального и общественного

потенциала в целях развития и соблюдения прав человека. Предлагаемые средства управления знаниями и курсы были разработаны для оказания помощи системе в выполнении этой важной миссии.

32. Потенциал персонала Организации Объединенных Наций по эффективному применению основанного на соблюдении прав человека подхода и инструментов управления с ориентацией на результаты явился предметом ряда практикумов, которые были проведены в рассматриваемый период и которые охватили 270 участников. В практикумах использовались тематические исследования и примеры, привлеченные непосредственно из опыта Организации Объединенных Наций в разных странах, что способствовало совершенствованию программным персоналом Организации Объединенных Наций своих навыков эффективного применения подхода, основанного на соблюдении прав человека и инструментов и принципов управления с ориентацией на результаты в своей повседневной работе, особенно в контексте процесса разработки общих страновых программ Организации Объединенных Наций.

33. Другие инициативы были предприняты в области экологической устойчивости, при этом на страновом уровне было организовано два практикума с целью обеспечения комплексной, согласованной и систематической поддержки по порядку применения инструкций Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития, касающихся экологической устойчивости, снижения риска стихийных бедствий и изменения климата.

34. В августе 2012 года Колледж персонала открыл первую Летнюю академию Организации Объединенных Наций – ежегодное мероприятие, специально предназначенное для практических работников и экспертов в области развития. Тема на 2012 год носила название «Новое глобальное партнерство в интересах развития». В рамках мероприятия была предоставлена возможность для обмена теоретическими и практическими знаниями между практическими работниками в области развития из 26 стран, которые представляли разнородную группу представителей из учреждений Организации Объединенных Наций, национальных правительств, гражданского общества и частного сектора.

35. В партнерстве с Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам партнерств, «Юнайтед нейшнз фаундейшн» (Фонд содействия Организации Объединенных Наций), Специальной группой по сотрудничеству Юг–Юг и Программой развития Организации Объединенных Наций (ПРООН)/Бюро внешних сношений и пропаганды в 2012 году был также организован курс под названием «Создание партнерств в целях повышения эффективности развития». Курс отражал конкретные особенности работы в контексте быстро меняющихся условий сотрудничества в области развития и взаимодействия с новыми, возникающими и нетрадиционными партнерами. На них также рассматривались итоги четвертого Форума высокого уровня по вопросам эффективности помощи, состоявшегося в Пусане, Республика Корея, в 2011 году.

Профессиональная подготовка в области гендерных и межкультурных вопросов

36. В области профессиональной подготовки по межкультурным вопросам и в партнерстве с Фондом Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА), Объединенной программой Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу (ЮНЭЙДС) и ПРООН Колледж персонала осуществил программу под названием «Обмен опытом в области стратегического обучения по вопросам вероисповедания и развития», которая свела вместе представителей различных структур Организации Объединенных Наций для обсуждения вопросов взаимодействия между вероисповеданием и развитием с представителями религиозных организаций. На основе обмена практическим опытом и уроками, извлеченными из партнерских отношений между Организацией Объединенных Наций и религиозными организациями, была обрисована в общих чертах и обсуждена взаимосвязь между вероисповеданием и развитием.

37. В целях стимулирования учета гендерного фактора Колледжем персонала и Структурой «ООН-женщины» было подписано всеобъемлющее соглашение. В рамках этого партнерства Колледж персонала согласился обеспечить ряд мероприятий и инструментов, специально предназначенных для удовлетворения потребностей Структуры «ООН-женщины». К ним относятся выездные совещания руководства Структуры «ООН-женщины», специальные практикумы по теме «Измерение в целях эффективного ориентированного на результаты управления» и программы формирования навыков руководства, практикумы по гендерным вопросам и анализу данных, курсы по подготовке инструкторов для экспертов Структуры «ООН-женщины» по гендерным вопросам и веб-платформа, предназначенная для привлечения экспертной поддержки. В 2011 году Колледж персонала также содействовал проведению четырех региональных практикумов по вопросам стратегического планирования для Структуры «ООН-женщины», на которых прошли подготовку более 140 участников.

D. Интенсификация обмена знаниями в системе

38. Стремясь к удовлетворению потребности в совершенствовании понимания концепции управления и обмена знаниями и к формированию культуры сетевого взаимодействия в масштабах всей системы Организации Объединенных Наций (см. E/АС.51/2006/2), Колледж персонала по-прежнему уделял большое внимание разработке и предложению обучающих средств, которые могут быть полезны большому числу сотрудников, работающих во всем мире, с тем чтобы внести эффективный вклад в процесс реформирования Организации Объединенных Наций.

39. В основе работы Колледжа персонала лежит цикл управления знаниями, в рамках которого знания генерируются, кодифицируются, обмениваются и применяются. При применении этой педагогической основы к предлагаемым продуктам используются различные методы и инструменты, в том числе методика проведения тематических исследований, коллегиальный обмен, создание консультативных и эталонных групп по некоторым из предлагаемых продуктов Колледжа персонала, с целью учета знаний и опыта экспертов и

персонала Организации Объединенных Наций при их разработке и реализации, что способствует обмену знаниями и межучрежденческому сотрудничеству, в частности через посредство межучрежденческих сетей, позволяет создавать профессиональные сообщества и консультативные службы и распространять ресурсы знаний, такие как учебные материалы и инструменты.

Информационные продукты

40. В рассматриваемый период совместно с ключевыми партнерами был также разработан ряд конкретных информационных продуктов. С Межучрежденческим механизмом по координации превентивных мер был разработан онлайн-курс Европейского союза — Организации Объединенных Наций. Курс под названием «Укрепление потенциала устойчивого управления земельными и природными ресурсами в затронутых конфликтами и нестабильных государствах» направлен на создание потенциала для выявления связей между проблемами и конфликтами, связанными с природными ресурсами. Был также создан учебный комплект по вопросам восприимчивости к конфликтам и миростроительства Детского фонда Организации Объединенных Наций, который вошел в глобальную программу Фонда по образованию и миростроительству.

41. Колледж персонала оказывал также поддержку организациям системы Организации Объединенных Наций в создании веб-ориентированных инструментов управления знаниями и обучения. Среди результатов в этой области были платформа для реестра экспертов Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития — платформа для Структуры «ООН-женщины» для выявления, отбора, управления и расстановки внешних экспертов по гендерным вопросам и вопросам расширения прав и возможностей женщин — и курс электронного обучения по вопросам развития потенциала, специально разработанный для региона Латинской Америки и Карибского бассейна в партнерстве с ЮНФПА.

Электронное обучение и дистанционное обучение

42. Портфель постоянно действующих курсов электронного обучения Колледжа персонала заметно увеличился — с двух в 2011 году до десяти в 2012 году. Курсы охватывали ряд тем от навыков управления и общения до педагогического проектирования и анализа конфликтных ситуаций в целях предотвращения и миростроительства. В 2012 году Колледж персонала проводил различные вебинары и организовывал онлайн-дискуссии по различным темам, которые были бесплатными и открытыми для сотрудников Организации Объединенных Наций.

43. Возможности веб-сайта и учебной платформы Колледжа персонала были расширены, чтобы способствовать доступу персонала к знаниям через посредство архива данных. Осуществляется процесс с целью улучшения развертывания мероприятий в области электронного и смешанного обучения и управления ими, например с помощью виртуальных аудиторий и мобильного обучения.

Мероприятия по обмену знаниями

44. Колледж персонала способствует эффективному использованию управления знаниями при повышении организационной эффективности системы Организации Объединенных Наций. Это важно для стимулирования инноваций, обмена опытом и передовыми методами в рамках всей системы и налаживания внутреннего взаимодействия с целью повышения эффективности, а также обеспечения услуг и результатов. Именно к этой области относятся два мероприятия Колледжа персонала: ежегодный Форум руководителей, занимающихся вопросами обучения, который позволяет ключевым фигурам в сообществе, занимающимся вопросами обучения и профессиональной подготовки, Организации Объединенных Наций обмениваться знаниями, передовыми методами и опытом в области обучения на общесистемном уровне; и специальный вариант курса под названием «Думай с позиций ООН, действуй находчиво: используй опыт и передовую практику», который предлагает персоналу в глобальных и региональных штаб-квартирах практический и прагматичный подход для применения инструментов и методов управления знаниями в контексте Организации Объединенных Наций. Оба мероприятия успешно проводятся в течение ряда лет и по-прежнему получают положительные оценки.

Е. Оказание поддержки усилиям Организации Объединенных Наций по обеспечению мира и безопасности и охране персонала

45. На протяжении рассматриваемого периода Колледж персонала продолжал удовлетворять просьбы, поступавшие от системы Организации Объединенных Наций, относительно организации подготовки в области охраны персонала, анализа и предотвращения конфликтов и миростроительства, расширяя спектр предлагаемых продуктов.

46. Колледж персонала старается удовлетворить растущий спрос на обучение по вопросам охраны и безопасности сотрудников Организации Объединенных Наций и связанного с ней персонала, подвергающихся опасности в ходе своей работы в затронутых конфликтами районах, как подчеркивается Генеральной Ассамблеей в резолюции 65/132. Программа Колледжа «Подходы к ситуациям на местах с точки зрения обеспечения охраны и безопасности», разработанная совместно с Департаментом по вопросам охраны и безопасности, состоит из основных модулей по таким темам, как радиосвязь, личная безопасность, информирование о минной опасности, передвижение, безопасность автоколонн и транспортных средств, система управления безопасностью Организации Объединенных Наций, информированность в вопросах культуры, действия в критической ситуации, методы снятия стресса, обеспечение выживания заложников и оказание первой помощи. Учебные материалы можно переделывать, исходя из потребностей безопасности и охраны в конкретной стране. Проведение подготовки на местах обеспечивается резервом аттестованных Колледжем инструкторов, которые принимали участие в практикумах Колледжа по подготовке инструкторов. Благодаря этому достигается идеальное многократное воздействие, которое позволяет увеличить до максимума охват программой, в рамках которой в

рассматриваемом периоде приблизительно 6000 сотрудников обучились методам обеспечения безопасности в полевых условиях с получением сертификатов Колледжа.

47. В области предотвращения конфликтов Колледж персонала продолжал проводить курсы по таким ключевым вопросам, как взаимосвязь между природными ресурсами и конфликтами и понимание того, каким образом децентрализованное управление лучше рассматривать как систему управления усилиями по предотвращению конфликтов и миростроительству в изменчивых и постконфликтных условиях.

48. Анализ конфликтных ситуаций — основной аспект в работе по предотвращению конфликтов и миростроительству — обеспечивает объективные критерии для установления приоритетов и вносит вклад в оценку воздействия превентивных программ и программ по упрочению мира. В то же время он формирует основу для любых мер по установлению мира, поскольку основательные оценки конфликтных ситуаций помогают посредникам по установлению мира лучше удовлетворять потребности и интересы различных заинтересованных сторон, вовлеченных в конфликт. В этой области Колледж персонала предлагает курс под названием «Анализ конфликтных ситуаций для их предотвращения и миростроительства» с целью укрепления потенциала должностных лиц Организации Объединенных Наций в области анализа конфликтов как в превентивных целях, так и в целях миростроительства. Курс дает практические навыки использования анализа конфликтов в ситуациях ухудшающейся безопасности людей, вооруженных конфликтов, политических кризисов и других угроз миру.

III. Укрепление межучрежденческого сотрудничества и усилий по налаживанию партнерских отношений

49. Растущее число структур Организации Объединенных Наций, стремящихся к осуществлению совместных начинаний с Колледжем персонала, несмотря на сокращение ассигнований на профессиональную подготовку в результате глобального финансового кризиса, свидетельствует о признании Колледжа в качестве центра передового опыта в области обучения и профессиональной подготовки и надежного партнера.

50. В отчетный период был разработан ряд новых совместных проектов. К основным инициативам относились сотрудничество с Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам партнерств, «Юнайтед нейшнз фаундейшн» (Фонд содействия Организации Объединенных Наций), Специальной группой по сотрудничеству Юг–Юг и Бюро внешних сношений и пропаганды ПРООН при организации курса под названием «Формирование партнерств в целях повышения эффективности развития» и курса по подготовке инструкторов по вопросам подхода, основанного на соблюдении прав человека, и разработки программы борьбы с ВИЧ с ЮНЭЙДС и Управлением Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека. Колледж персонала также в сотрудничестве с Департаментом по экономическим и социальным вопросам провел аналитическое исследование актуальности, действенности и эффективности процесса Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития. Это исследование являлось

частью аналитической подготовки к четырехлетнему циклу всеобъемлющего обзора Генеральной Ассамблеей политики в области оперативной деятельности в целях развития в рамках системы Организации Объединенных Наций в 2012 году.

51. Были сформированы новые и значимые партнерства с учреждениями Юга. Например, партнерство, созданное со Школой государственной политики имени Ли Кван Ю Национального университета Сингапура, привело к подписанию меморандума о взаимопонимании, в котором Школа и Колледж согласились совместно предложить региональный вариант Программы для руководителей Организации Объединенных Наций в Сингапуре по теме «Изменение соотношения сил в мире». Кроме того, были налажены партнерские отношения с Университетом Коч в Стамбуле, Турция, с целью разработки нового курса под названием «Роль Организации Объединенных Наций в странах со средним уровнем доходов». В 2012 году были также начаты переговоры с Катарским фондом. В результате, как ожидается, в 2013 году будут разработаны потенциальные совместные начинания.

52. Кроме того, об актуальности предлагаемых Колледжем персонала продуктов и доверии к ним свидетельствовала готовность бывших и нынешних сотрудников старшего звена Организации Объединенных Наций участвовать в его программах и разработке контента и вносить в них свой вклад.

53. Возобновление долговременных партнерств также указывает на значение Колледжа персонала для организаций системы Организации Объединенных Наций. Например, Управление Организации Объединенных Наций по координации оперативной деятельности в целях развития остается одним из ключевых партнеров Колледжа в его работе по оказанию поддержки страновым группам Организации Объединенных Наций в осуществлении процессов реформирования, в частности посредством оказания поддержки координаторам-резидентам и членам страновых групп и их сотрудникам в планировании и осуществлении более стратегических и согласованных страновых программ в поддержку национальных приоритетов. Еще одним примером является соглашение с Комитетом высокого уровня по вопросам управления о разработке и проведении практикумов по вопросам профессиональной подготовки с целью формирования знаний и навыков и планирования, предназначенных для создания потенциала групп по управлению операциями.

54. С целью сохранения актуальности и содержательной привлекательности Колледж персонала продолжал развивать сотрудничество со всемирно известными учебными заведениями, которые обогащают его программы, предоставляя преподавательский состав и поддержку при разработке и организации его курсов. Это сотрудничество гарантировало, что курсы Колледжа персонала соответствуют реальностям и проблемам, с которыми сталкиваются сотрудники Организации Объединенных Наций в сегодняшнем мире, привнося при этом новое, инновационное мышление в сочетании с научной строгостью. В 2012 году совместные начинания предпринимались с такими заведениями, как Европейский институт делового администрирования, Центр исследований проблем управления Эксетерского университета, Школа государственного управления имени Джона Ф. Кеннеди Гарвардского университета, Университет Джорджа Вашингтона, Швейцарская высшая

техническая школа Цюриха, Свободный университет Брюсселя, Университетский институт Лиссабона, Манчестерский университет, Кембриджский университет, Институт Африки Северных стран, Университет Норт-Дам и Колледж Франклина и Маршалла.

55. Помимо получения традиционного донорского финансирования, Колледж персонала по-прежнему плодотворно сотрудничает с местными (базирующимися в Турине) структурами, такими как Фонд Общества Святого Павла, региональное правительство Пьемонта, город Турин и вооруженные силы Италии. Каждая из этих структур, посредством взносов в денежной или натуральной форме, оказала значительную помощь, содействуя работе Колледжа персонала над предлагаемыми им курсами.

IV. Основные достижения

56. При общей численности персонала менее 40 человек и в глобальных финансовых условиях, порождающих много проблем, Колледж персонала в 2011 и 2012 годах проделал значительный объем работы. Были достигнуты обнадеживающие результаты во всех программных сферах, при этом число бенефициаров в рассматриваемый период достигло почти 20 000 человек.

57. Портфель основных и тематических предлагаемых продуктов Колледжа персонала увеличился более чем вдвое по сравнению с предыдущим отчетным периодом. В 2010 году Колледж предлагал 16 различных видов учебных продуктов, а в 2012 году — 43 вида мероприятий по обучению и профессиональной подготовке. Его портфель электронного образования также увеличился — с 90 участников двух электронных курсов в 2011 году до 259 участников 10 электронных курсов в 2012 году.

58. В плане финансовых ресурсов Колледж персонала по-прежнему применял стратегию обретения большей самостоятельности и уменьшения своей зависимости от доноров. В 2012 году доходы от платы за его собственные курсы и контрактов составили 74 процента его общих доходов, что соответствует росту на 4 процента по сравнению с предыдущим отчетным периодом, а поступления от доноров (Италии, Германии и Швеции) составили 16 процентов, взнос в основной бюджет системы — 7 процентов и взносы со стороны местных фондов — 3 процента.

59. Наблюдается беспрецедентный рост доверия системы Организации Объединенных Наций к деятельности Колледжа персонала благодаря постоянному совершенствованию как качества предоставляемых им услуг, так и его собственной структуры внутреннего управления. Колледж персонала сегодня является одним из основных союзников межучрежденческих органов по разработке политики, таких как Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций, а также Комитет высокого уровня по программам и Комитет высокого уровня по вопросам управления. Колледж персонала в своей работе поддерживает межучрежденческие усилия таких органов посредством осуществления обучения и профессиональной подготовки в ключевых областях реформы.

60. В свете принимаемых мер по укреплению общесистемной слаженности, повышению эффективности системы, наращиванию потенциала персонала в

основных сферах деятельности и совершенствованию навыков руководства для Организации Объединенных Наций XXI века Колледж персонала наилучшим образом подходит для того, чтобы играть еще более существенную роль в обучении, профессиональной подготовке и обмене знаниями на межучрежденческом уровне.
